

FILING A CHARGE OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION

A general definition of employment discrimination is when an employer takes action against an employee because of the employee's race, color, sex, national origin, religion, disability, or age (over 40)

I. GENERAL INFORMATION

- A.** You may call the Utah Antidiscrimination & Labor Division (UALD) to ask about filing a charge of employment discrimination. Office hours are 8 a.m. to 5 p.m., Monday through Friday. Due to the many calls received, you may need to leave a voice message. An investigator will return your phone call. Call 530-6801, toll-free in state at 1-800-222-1238, or TDD 801-530-7685. You will be given information that can help you decide if you have grounds to file a charge of employment discrimination.

- B.** There may be a difference between *unfair treatment* and *illegal discrimination*. Discrimination occurs when an employee is singled out and treated differently than other employees because of that employee's race, color, sex, national origin, religion, disability, or age (over 40). On the other hand, unfair treatment may apply to all employees and may or may not be illegal. **The UALD will only take complaints of illegal employment discrimination. UALD advises persons who have been treated unfairly, but in a non-discriminatory manner, to seek other possible solutions. You may want to consult an attorney.**

II. THE FILING PROCESS

A. FILING YOUR CHARGE

Your employer must have at least 15 employees. You must file your charge of employment discrimination within 180 days of the alleged discriminatory act. If more than 180 days have passed since the last date of harm, but less than 300 days, your charge will be sent to the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) for its consideration.

Definitions:

1. **Charging Party** – person or employee filing the charge of employment discrimination
2. **Respondent** – employer against whom the charge is being filed.

COMO HACER UNA DEMANDA DE DISCRIMINACION EN EL EMPLEO

Una definición general de discriminación en el empleo es cuando un empleador toma una acción en contra de un empleado por causa de la raza, color, género, origen nacional, religión, edad (mayor de 40) o incapacidad del empleado.

I. INFORMACION GENERAL

- A. Usted puede llamar a la División Anti-Discriminatoria de Utah (UALD) para preguntar acerca de como hacer una demanda de discriminación en el empleo. Las horas de la oficina son de 8 am a 5 pm, de Lunes a Viernes. Por causa de que recibimos un volumen muy grande de llamadas, usted necesitará dejar un menzaje. Un investigador le regresará su llamada. Nuestro número de teléfono es 801-530-6801, o 1-800-222-1238 o para personas que no pueden oír, llamar al número 801-530-7685. Usted va a recibir información que le puede ayudar a decidir si usted puede hacer una demanda de discriminación
- B. Puede existir una diferencia entre el trato injusto y discriminación ilegal. Discriminación ocurre cuando un empleado es tratado diferente que los otros empleados por causa de su raza, color, género, origen nacional, religión, incapacidad o edad (mayor de 40). Trato injusto puede aplicar a todos los empleados y puede que sea ilegal o no. **La División de Antidiscriminación de Utah (UALD) únicamente tomará casos de discriminación ilegal en el empleo. Esta oficina recomienda a personas que han sido tratadas injustamente, pero que no es discriminación, de buscar otras soluciones. Usted puede consultar con un licenciado.**

II. PROCESO DE REGISTRO

A. REGISTRO DE ACUSACION

Su empleador debe tener por lo menos 15 empleados. Usted debe registrar su acusación de discriminación en el empleo en el transcurso de 180 días desde que se exhibió la supuesta conducta discriminatoria. Si han transcurrido más de 180 días desde la última fecha en que fue transgredido pero menos de 300 días, su acusación será transferida a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo. (EEOC).

Definiciones:

1. **Entidad Acusatoria** – la persona/empleado(a) que registra una acusación de discriminación en el empleo.
2. **Entidad Correspondiente** – la persona/empresa que ha sido acusada.

FILING A CHARGE OF DISCRIMINATION

B. FILING BY PERSON OR MAIL

- 1.** Contact UALD to obtain filing materials. You will be interviewed to assure that UALD has authority to accept your complaint.
- 2.** Fill out the forms. Be specific.
- 3.** If you do not have an appointment already, you may call UALD and make an appointment with the intake officer, or, if filing by mail, simply mail the completed form to UALD.
- 4.** Meet with the intake officer, and discuss the alleged charge of discrimination. If you decide to file a Charge, you will sign it at this meeting. If filing by mail, the intake officer will type up a charge from the information you provide on the questionnaire. The Charge is sent back to you for your signature. Sign the Charge and have it notarized, (notaries can usually be found in a bank or library) and return the form immediately to UALD.
- 5.** The Charge will be assigned a case number. Within 10 days or less, the Charging Party and Respondent will receive a copy of the complaint by mail.

C. ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION (ADR)

Within 10 days from the filing of the Charge, a letter will be mailed to the parties informing them of the process, the UALD will follow to resolve the complaint and to schedule a Resolution Conference. The purpose of the Resolution Conference is to bring the parties together, with a facilitator provided by UALD, to facilitate communication between the parties who are in disagreement and see if the differences can be resolved before an investigation. The letter will contain a date for the Resolution Conference. The conference does not preclude the Charging Party or Respondent from a more formal investigation or diminish the rights of either party given to them under the law.

- 1.** Both parties are requested to bring all information that may support their positions. Witnesses may be used and affidavits (written notarized witness statements) can also be presented.
- 2.** All issues that reach resolution and all agreements made during the Conference are legal and binding after the Division Director has signed the agreement. If the Resolution Conference is successful, the case will be closed.
- 3.** If the Parties cannot resolve their issues during the Conference, the case is assigned to an investigator for further processing.

PROCESO DE REGISTRO

B. PARA REGISTRAR LA ACUSACION PERSONALMENTE O POR CORREO

- 1.** Llame a la oficina (UALD) para obtener los materiales de registración. Usted será entrevistado para asegurar que nuestra oficina tiene la autoridad para aceptar su caso.
- 2.** Llene el formulario. Sea específico.
- 3.** Si usted no tiene una cita, usted puede llamar a la oficina (UALD) para hacer una cita con un oficial de entrada, o si usted va a mandar su demanda por correo, simplemente mande el formulario a ésta oficina.
- 4.** Hable con el oficial de entrada y explique la dicha demanda de discriminación. Si usted decide hacer una demanda, usted la firmará en esta entrevista. Si va a mandar la demanda por correo, el oficial de entrada escribirá una demanda formal basada en la información que usted dió en el formulario. La demanda será mandada a usted para obtener su firma. Firme la demanda y notarízela, (puede encontrar notarios en un banco o librería) y regrese la demanda inmediatamente a esta oficina.
- 5.** La demanda será asignada un número. Dentro de 10 días o menos, la Entidad Acusatoria y la Entidad Correspondiente recibirán una copia de la demanda por correo.

C. CONFERENCIA DE RESOLUCION (CDR)

Dentro de 10 días desde el día que la demanda es archivada, una carta será enviada a la Entidad Acusatoria y la Entidad Correspondiente para informarles acerca del proceso y la UALD hará una Conferencia de Resolución y tratará de resolver el problema. El propósito de ésta reunión es de reunir a los dos lados que están en desacuerdo con un mediador facilitado por la UALD, para facilitar comunicación y para ver si las diferencias pueden ser resueltas antes de una investigación. La carta contiene la fecha de la Conferencia de Resolución. Dicha Conferencia no evita o prohíbe tener una investigación formal y tampoco minimiza los derechos que tienen por la ley.

- 1.** A ambos participantes se les solicita proveer cualquier información necesaria para apoyar su caso. Testigos o declaraciones notarizadas pueden ser presentadas.
- 2.** Todos los problemas o preguntas que son resueltos y todos los acuerdos hechos durante la Conferencia son legales y comprometentes después de que el Director ha firmado el acuerdo. Si la Conferencia de Resolución tiene éxito, el caso será cerrado.
- 3.** Si ambos participantes no pueden lograr un acuerdo, el caso es asignado a un investigador para mas procedimientos y para conducir una investigación.

FILING A CHARGE OF DISCRIMINATION

D. THE INVESTIGATIVE PROCESS

1. The Respondent will have an opportunity to review the Charge and submit a response to UALD.
2. The Charging Party will have an opportunity to submit a rebuttal and produce any additional evidence or documentation.
3. The Investigator will determine the next steps in the investigation, which may include additional documentation from either party, interviews with witnesses, examination of evidence, on-site inspections and additional fact finding.

E. RIGHTS AND OBLIGATIONS OF THE INVOLVED PARTIES

1. Each party may make an offer of resolution at any time.
2. The Charging Party may withdraw his or her charge with UALD and request a Right to Sue Letter (issued by the EEOC), which can be used to start court proceedings.
3. Each party can obtain legal counsel or other representation at any time. UALD must have written notice of representation from you before it will communicate with your representative.
4. The parties are obligated to keep UALD informed of their current address and phone number. **UALD may close the case if the Charging Party cannot be located.**
5. The Charging Party and Respondent are asked to cooperate fully with the process.
6. The Respondent will have an opportunity to review the Charge and submit a response to UALD. This can include any documentation or evidence which may support the response.

F. THE DETERMINATION PROCESS

Once the investigation has been completed, a Determination and Order are issued by the Division Director to both the Charging Party and Respondent. The Director will either:

PROCESO DE REGISTRO

D. EL PROCESO INVESTIGATIVO

1. La Entidad Correspondiente tendrá la oportunidad de revisar la acusación de discriminación en el empleo y de presentar una respuesta a la UALD.
2. La Entidad Acusatoria tendrá la oportunidad de presentar una contrarespuesta y producir evidencia y documentación adicional.
3. El investigador determinará los siguientes pasos en la investigación, que pueden incluir visitas al lugar de empleo, entrevistas con testigos, examinación de documentos y escritos, así como también la búsqueda de pruebas adicionales.

E. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES INVOLUCRADAS

1. Cualquiera de las dos entidades pueden ofrecer una Resolución en cualquier momento.
2. La Entidad Acusatoria puede voluntariamente retirar la acusación de discriminación en el empleo en cualquier momento y puede solicitar una Carta con Derecho a Juicio (proporcionada por la EEOC) la cual puede ser usada para iniciar los procedimientos de corte.
3. Cualquiera de las dos entidades pueden obtener un licenciado u otro representante. La UALD debe tener una nota escrita de la representación de usted antes de comunicarse con su licenciado.
4. Ambas entidades están obligadas a mantener a la UALD informada de sus direcciones y números de teléfono actuales. **La UALD puede cerrar el caso si la Entidad Acusatoria no puede ser localizada.**
5. Se solicita a ambas entidades su completa cooperación con la UALD.
6. La Entidad Correspondiente tendrá la oportunidad de revisar la acusación y presentar su respuesta a la UALD. Esta puede incluir documentación o evidencia que respalde la misma.

F. EL PROCESO DE DETERMINACION

Al termino de la investigación una Determinación y Order son emitidas por el Director de la División a la Entidad Acusatoria y a la Entidad Correspondiente. El Director de la UALD podrá determinar lo siguiente:

FILING A CHARGE OF DISCRIMINATION

F. THE DETERMINATION PROCESS (CONT'D)

- 1.** Issue a No Cause Finding. This means that the UALD has found that there is insufficient evidence to prove that a discriminatory act has occurred. After a No Cause Finding, the Charging Party may request a hearing within 30 days of the Determination and Order. A formal hearing will take place before an Administrative Law Judge (ALJ). This process takes place outside of the UALD Investigation and Resolution process. If no such request is made, the case is then dismissed. The Charging Party may also request a Notice of Right to Sue, or ask for a Substantial Weight Review from the EEOC within 15 days of the date of the order.

OR

- 2.** Issue a Cause Finding. This finding means the UALD has found that a discriminatory act has occurred. After a Cause Finding is issued, UALD will contact the employer to schedule a Conciliation Conference. The purpose of the conference is to discuss the terms of relief for the Charging Party. The employer also has the opportunity to request a formal hearing in front of an ALJ.

REFERRAL AGENCIES

Family Medical Leave Act (FMLA) – U.S. Department of Labor	524-5706
Payment of Overtime – U.S. Department of Labor	524-5706
Lost or Unpaid Wages – UALD Employment Standards Bureau	530-6801
Unemployment – Dept of Workforce Services	526-4400
Legal Referrals	
Utah Bar Lawyer Referral	531-9075
	1-800-662-9054
Legal Aid	328-8849
Utah Legal Services	328-8891
Tuesday Night Bar	531-9077
Legal Center for People with Disabilities	363-1347
COBRA – Federal Pension / Welfare	414-744-6700
Worker's Compensation	530-6842

Persons needing special accommodations, interpreters, or assistive devices due to a disability should contact the Division three days in advance of their appointment or hearing.

PROCESO DE REGISTRO

F. EL PROCESO DE DETERMINACION (CONTINUADO)

1. Emitir una Ausencia de Causa. Eso significa que la UALD no ha encontrado ninguna razón justificable para creer que un acto discriminatorio ha tomado lugar. Por consiguiente el caso es cerrado. Después de que el Director emite una Ausencia de Causa, cualquiera de las entidades pueden solicitar una audiencia de evidencia, en el transcurso de 30 días desde la emisión de la Determinación y Orden del Director. La Entidad Acusatoria también puede solicitar una Notificación de Carta con Derecho a juicio o una Revisión de Carga Substancial a la EEOC.

O

2. Emitir un Encuentro de Causa. Esto significa que la UALD ha encontrado un acto discriminatorio. Después de que el Director emite un Hallazgo de CAUSA, ambas entidades tienen la opción de conciliar la Determinación y Orden. La UALD dará una cita para sostener una Conferencia de Conciliación y notificará a ambas entidades la fecha, hora y lugar de dicha Conferencia. La Entidad Correspondiente también tiene la oportunidad de solicitar una audiencia de evidencia en frente de un juez.

AGENCIAS DE REFERENCIA

Departamento de Trabajo de EE.UU.	524-5706
Pago de Tiempo Extra	524-5706
Pagos debidos (UALD) Oficina de Pagos	530-6801
Oficina de Desempleo	526-4400
Servicio de Referencia de Abogados en la Barra del Estado de Utah	531-9075
Ayuda Legal	1-800-662-9054
Servicios Legales de Utah	328-8849
Barra de Abogados (Consultación) – Los Martes	328-8891
Centro Legal para personas con impedimentos	531-9077
COBRA – Pensión Federal / Asistencia del Gobierno	363-1347
Compensación del Trabajador	1-414-744-6700
	530-6842

Personas que necesitan acomodaciones especiales, intérpretes o aparatos de asistencia por causa de un impedimento, necesitan llamar a la División tres días antes de su cita.